CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ SÉCURITÉ
Vol. 17, n° 2, avril 2002

Santé, hygiène et bien-être :

DES VALEURS AJOUTÉES

Faire circuler et cocher :

- Direction
- Autres gestionnaires
- Coordonnateur en SST
- Service de santé
- Comptabilité
- Autres

Envoyer à :

CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

500, RUE SHERBROOKE OUEST, BUREAU 1000, MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 3C6
N° de convention 0094145 de la Poste-publications

CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC

Convergence est publiée
quatre fois par année par
le Centre patronal de santé
et sécurité du travail du Québec.
Ce numéro a été tiré
à 30 000 exemplaires.

Cette revue est rédigée par
les conseillers du Centre patronal.
Elle est destinée aux entreprises
membres des associations
patronales ou d'affaires
qui adhèrent au
Centre patronal de santé
et sécurité du travail du Québec,
organisme sans but lucratif.

La reproduction des articles
est autorisée à la condition
expresse que la source soit
mentionnée et qu'une copie
nous soit adressée.

N. B. : La forme masculine
utilisée dans cette revue désigne,
lorsqu'il y a lieu, aussi bien
les femmes que les hommes.

DISTRIBUTION
Centre patronal de santé et sécurité
du travail du Québec
500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec)
H3A 3C6
Tél. : (514) 842-8401
Téléc. : (514) 842-9375
www.centrepatronalsst.qc.ca

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
Denise Turenne

DIRECTION DES COMMUNICATIONS
Danielle Lachance

RÉDACTION
Thérèse Bergeron
Josette Boulé
Denyse Brodeur
André Cardinal
Francine Gauvin
Isabelle Lessard
Sylvie Mallette
Marie Ménard
Maryline Rosan
Michel Watkins

**CORRECTION, RÉVISION
ET COORDINATION**
Thérèse Bergeron

ILLUSTRATIONS
Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE
Folio et Garetti

IMPRESSION
Impression BT

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0829-1314

Santé, hygiène et bien-être : DES VALEURS AJOUTÉES

Sommaire

Vol. 17, n° 2 • avril 2001

3 **ÉDITORIAL**
Pour une gestion efficace : promouvoir de saines habitudes !

4 **« Déstressez » votre entreprise !**

6 **Objectif : santé et bien-être des employés !**

8 **L'entretien préventif du corps...
l'activité physique adaptée aux besoins de toutes les entreprises**

10 **La face cachée des *agresseurs* en milieu de travail
Docteur Jeckyl et Mister Hyde ?**

12 ***Rock and work around the clock***

14 **J'vais arrêter, c'est promis !**

15 **Dieu créa la vache... et l'homme le vaccin !**

16 **Alimentation-tentation-attention !**

18 **Un vaccin pour se prémunir contre les litiges ?**

19 **Questions-réponses et NOUVEAU COURS**

Pour une gestion efficace : promouvoir de SAINES HABITUDES !

Gestion du stress, conditionnement physique, alimentation, hygiène... De plus en plus, les employeurs gagneront à instaurer de nouvelles pratiques en matière de promotion de la santé dans leur entreprise s'ils désirent vaincre davantage l'absentéisme, en hausse croissante. En effet, selon une étude réalisée par Watson Wyatt l'an dernier, les coûts reliés à ce phénomène représentent actuellement 7,1 % de la masse salariale, comparativement à 5,6 % en 1997. Si l'on ajoute à cela les coûts indirects comme le remplacement du personnel absent et la baisse de productivité, ce pourcentage grimpe à 17 %. Somme toute, voilà de bonnes raisons pour se pencher sur la santé, l'hygiène et le bien-être de ses employés.

Promouvoir de saines habitudes, c'est ce que vous propose ce numéro de *Convergence*. Dans les années à venir, on estime que les entreprises seront de plus en plus confrontées à une hausse des réclamations d'indemnisation en raison de difficultés d'ordre psychologique tels le stress et le surmenage professionnel. L'article sur la santé mentale vous suggère quelques interventions pour prévenir ces problèmes.

Que dire aussi de l'importance de l'entretien de son corps par l'activité physique ? De nombreuses pistes vous sont données, dans les pages qui suivent, afin de vous aider à encourager l'adage « un esprit sain dans un corps sain ». Pour CCM Sports Maska, l'activité physique en milieu de travail, c'est une question de culture : un modèle à privilégier.

Dans la journée, les employés passent plus de temps au travail qu'à la maison. En favorisant leur bien-être et leur satisfaction au travail, vous contribuez à leur plein épanouissement et, notamment, à leur plus-value. Économiquement viables, plusieurs autres suggestions vous sont proposées pour augmenter leur bien-être.

L'importance d'une bonne alimentation, les problèmes générés par les horaires de travail atypiques, comment réduire l'exposition et la contamination en milieu de travail, voilà quelques sujets portés à votre attention en vue de vous soutenir dans la gestion de la santé et sécurité dans votre entreprise. À cela s'ajoutent divers exemples de réussite, dont celui de La Presse qui, en implantant un programme visant à créer des conditions favorables à la santé de ses employés, s'est assurée leur contribution à l'essor de l'entreprise.

Ce numéro nous semblait également tout indiqué pour vous entretenir du bien-fondé de la vaccination à titre préventif. Pour soi comme pour les autres, il importe, dans certains cas, de contribuer davantage à l'immunité de son corps. À divers degrés, nous sommes tous vulnérables. La sagesse et la conscience sociale requièrent une certaine vigilance à ce sujet, et ce, tant pour les employés que pour les employeurs.

À toutes et à tous, bonne lecture !

« DÉSTRESSEZ » votre entreprise !

Dans son édition du 4 janvier 2001, le Nouvel Observateur consacrait un dossier spécial au *Stress - Le mal du nouveau siècle*. Plus près de nous, le mensuel Châtelaine de janvier dernier publiait un article intitulé *Luttez contre le stress !* Et ce ne sont que deux exemples. Toutes les semaines, il se publie des articles où il est question du stress et de santé mentale au travail. Il est donc certain que tôt ou tard vous serez confronté à ces questions dans votre entreprise. Vous aurez alors à vivre avec les conséquences du stress de vos employés. Pourquoi ne pas prendre les devants et tenter de réduire et même de prévenir le stress sur votre main-d'œuvre maintenant ?

Quelques données percutantes...

Une enquête publiée par la firme Watson Wyatt, en 2000, sur l'absentéisme dans les entreprises, révèle que plus de la moitié des entreprises sondées estiment que « le plus grand problème auquel elles auront à faire face à l'avenir sera la hausse des réclamations en raison de difficultés d'ordre psychologique : stress, anxiété, *burnout*, etc.[1] ». En 2000 toujours, le Bureau International du Travail (BIT) arriva à un constat inquiétant sur l'augmentation de la fréquence des troubles psychiques. Dans une étude portant sur cinq pays, le BIT conclut, qu'en moyenne, un travailleur sur dix souffre de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage[2]. Une étude de Santé Québec démontre que la prévalence des cas de détresse psychologique, chez les travailleurs, est passée de 17,3 % en 1987 à 25,5 % en 1993[3]. Il peut paraître difficile de déterminer l'ampleur de ce phénomène dans votre entreprise, mais il vaut mieux s'y préparer. Pour le Dr Serge Marquis, conférencier lors du colloque *Travail, Reconnaissance et Dignité Humaine* organisé, l'an dernier, par la Chaire de gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval, il n'est pas étonnant que plus de personnes aient des problèmes de santé mentale. Actuellement, 75 % des gens gagnent leur vie en se servant de leur tête. Auparavant, 97 % des gens travaillaient davantage avec leur corps. Le monde a changé !

Coupable - non coupable

Le stress que peuvent vivre vos employés relève de multiples causes : les pressions sociales, familiales, personnelles et professionnelles s'enchevêtrent dans une toile où il est parfois difficile d'isoler **le** facteur stressant. Mais quel que soit le facteur identifié, vous pouvez être certain que vous vous retrouverez, un jour ou l'autre, avec des employés en situation de stress. Cela entraînera un certain nombre de problèmes pour votre entreprise : absentéisme, retards, pertes de productivité, conflits, départs, roulement de personnel, accidents, etc.

Pour les prévenir, vous pouvez intervenir sur plusieurs aspects : sur l'organisation (par la prévention des conditions de travail stressantes) et sur des aspects visant davantage les personnes (les programmes de gestion du stress, les programmes d'aide aux employés, les mesures d'accommodation).

Prévenir les conditions de travail stressantes

Il faut reconnaître que certaines conditions de travail peuvent potentiellement devenir des sources de stress : une surcharge de travail, le peu de contrôle sur celui-ci, une mauvaise communication organisationnelle, le manque de soutien, trop de responsabilités, l'ambiguïté des rôles, la précarité de l'emploi, des changements organisationnels trop rapides, les transformations technologiques, trop de bruit, etc.

Dans une approche de prévention, certaines entreprises mettent en place des moyens et des programmes pour réduire et même éliminer le stress au travail. Pour cela, il faut d'abord commencer par identifier les sources de stress organisationnelles. Quelles sont les plaintes les plus fréquentes des employés ? Quelles sont leurs perceptions du travail ? Quels sont les symptômes observés ? L'écoute et l'observation de vos employés vous aideront grandement à cette étape.

Par la suite, il faut se donner des priorités pour s'attaquer aux sources de stress, une à la fois, et mettre en place des stratégies organisationnelles afin de régler les différents problèmes. Il ne faut pas oublier d'informer les employés des démarches entreprises. Parmi les solutions à retenir, citons celles-ci :

- Reconnaître le travail bien fait : les employés ont besoin de reconnaissance dans leur travail que ce soit des patrons ou de leurs pairs.
- Rencontrer régulièrement les employés pour une rétroaction.
- S'assurer que la charge de travail n'excède pas les capacités et les ressources des employés.
- Offrir des opportunités de développement professionnel : la formation continue en cours d'emploi, la possibilité de grandir dans l'entreprise et d'accéder à des promotions.
- Développer une culture d'entreprise qui valorise chaque employé.
- Responsabiliser les employés et les consulter sur des projets d'entreprise.
- Être cohérent entre les valeurs de l'organisation et les actions de gestion quotidienne.
- Définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun pour éviter les conflits.
- Gérer les conflits avant qu'ils dégénèrent.
- Favoriser la communication dans l'entreprise.
- Adopter, dans la mesure du possible, une organisation du travail souple pour répondre aux contraintes individuelles : horaires variables, télétravail, etc.
- Réduire les conditions physiques stressantes : environnement bruyant, températures extrêmes, etc.

1. BENOIT, J. « Absentéisme et cas d'invalidité, c'est 7,1 % de la masse salariale », *La Presse*, 23 novembre 2000.

2. *Rapport du BIT sur la santé mentale au travail en Allemagne, aux États-Unis, en Finlande, en Pologne et au Royaume-Uni*, Communiqué de Presse, 10 octobre 2000, www.ilo.org/public/french

3. *Santé mentale au travail*, Chaire de gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations http://cgsst.fsa.ulaval.ca

4. NIOSH, « Stress at Work », www.cdc.gov/niosh/stresswk.html

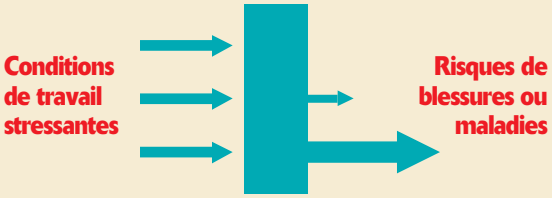
5. Ministère de la santé et des services sociaux. *Surmonter un problème de santé mentale au travail : guide à l'intention des gestionnaires*, Gouvernement du Québec, 2000, www.msss.gouv.qc.ca (section documentation).

Enfin, comme dans tout bon programme, il appert nécessaire d'évaluer les résultats obtenus en cours d'implantation et à la fin de la démarche.

Aider la personne

Il ne faut pas oublier que les personnes ne réagissent pas toutes de la même façon au stress au travail. Le *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) a développé un modèle de stress relié au travail que nous trouvons à-propos de reproduire. Ce modèle illustre que les facteurs individuels peuvent moduler la réaction au stress. Parmi ces facteurs personnels, nous retrouvons l'équilibre travail-famille-vie personnelle, le support familial ou des pairs et une attitude positive et détendue. Ces caractéristiques peuvent éliminer, réduire ou augmenter le risques de lésions dues au stress.

Modèle NIOSH du « Stress professionnel » [4]



Votre main-d'oeuvre se présente également au travail avec tous ses soucis personnels tels les problèmes de santé des parents ou des enfants, des problèmes de couple, des difficultés financières, etc. Est-il possible pour une entreprise d'aider les employés à affronter ces problèmes ?

Lorsqu'un employé est plus vulnérable en raison de sa personnalité ou de facteurs issus de son environnement social ou familial, les efforts de prévention porteront sur les façons d'aider cet employé à composer avec les éléments qui perturbent son équilibre psychologique.

Diverses stratégies s'avèrent alors possibles :

- Les programmes de gestion du stress offerts par plusieurs firmes de formation privées. Ceux-ci comprennent généralement diverses formations portant sur les sources de stress et les façons de le réduire, la gestion du temps, la gestion des conflits et les techniques de relaxation.

  Ce type d'intervention peut rapidement donner des résultats sur la réduction des symptômes du stress et coûte peu. Par contre, les effets sur les symptômes sont de courte durée et ces formations ne changent en rien les causes du stress, puisqu'elles interviennent uniquement au niveau de l'employé.

- Les programmes d'aide aux employés (PAE) offrent des services permettant à ceux qui le désirent d'avoir recours à des ressources professionnelles, et ce, en vue de les aider à mieux régler leurs difficultés personnelles et professionnelles. N'oubliez pas que la consultation par le biais d'un PAE doit être volontaire et strictement confidentielle.

  Si votre entreprise n'a pas les ressources nécessaires pour se doter d'un programme d'aide aux employés ou pour embaucher des formateurs externes, elle peut recourir aux services disponibles dans le réseau des CLSC. Il est également possible d'encourager les employés à se prévaloir des services professionnels disponibles par l'assurance collective de l'entreprise.

- Finalement, il vous est possible d'aider des personnes, plus vulnérables au stress, à surmonter certaines difficultés au travail en adoptant des mesures d'accommodation, généralement temporaires. Par exemple, si une personne a des difficultés à supporter la pression, il serait souhaitable de la rencontrer régulièrement pour l'aider à établir la priorité des tâches les plus urgentes ou pour estimer la durée d'un travail.[5]

Mises en garde

Avant d'entreprendre un programme pour réduire les problèmes de santé mentale dans votre entreprise, quelques points importants doivent retenir votre attention :

- Il importe d'obtenir le soutien de la direction de l'entreprise dans une telle démarche puisque certaines solutions nécessiteront des changements dans l'entreprise.
- Dans la mesure du possible, il faut s'assurer de la collaboration des employés et de leurs représentants.
- Vous n'êtes ni psychologue ni expert en santé mentale. Au besoin, faites appel à des ressources spécialisées.

Les problèmes de santé mentale doivent être regardés de près, et rapidement, pour les prévenir et, au besoin, les gérer. La santé de votre entreprise en dépend !

OBJECTIF : santé et bien-être des employés !

La santé et la sécurité du travail c'est indispensable. Cela fait d'ailleurs l'objet d'un large consensus au Québec et ailleurs. On constate aussi dans de plus en plus d'entreprises un objectif élargi visant la santé et le mieux-être des employés. Ici, on parle de programmes d'aide aux employés, là, d'exercices en milieu de travail, de menus santé dans les cafétérias... Qu'est-ce qui motive donc les entreprises à agir ainsi ? Et, surtout, comment faire ? C'est ce que nous avons demandé à madame Lise Huppé, directrice adjointe santé et sécurité au journal La Presse, une entreprise qui vise rien de moins que la santé et le bien-être de ses employés. À partir de l'expérience de La Presse, nous vous proposons une démarche que nous souhaitons adaptable à votre entreprise.

L'expérience de La Presse ltée

Il y a longtemps que La Presse a choisi de dépasser ses obligations légales en santé et sécurité du travail. Madame Huppé souligne que ce choix s'est inscrit dans une vision globale de la santé visant le mieux-être des personnes. « D'une part, dit-elle, en créant des conditions favorables à la santé de nos employés et en les encourageant à faire l'apprentissage de modes de vie sains et équilibrés, nous sommes assurés de pouvoir optimiser leur contribution à l'entreprise. D'autre part, en établissant des programmes préventifs pour aider les personnes à être en forme, nous pouvons évaluer que les investissements faits pour leur mieux-être ont des effets bénéfiques pour elles et des retombées positives sur le climat de travail. Employeur et travailleurs y trouvent donc leur compte. »

Comment a-t-on procédé à La Presse ? Tout simplement comme on fait pour tout projet, en production comme en santé et sécurité du travail : avec méthode. Madame Huppé, qui coordonne l'ensemble des activités, s'inspire des règles de base de la gestion : planifier, organiser, diriger et contrôler. Elle favorise aussi le partenariat et le travail d'équipe, ce qui contribue grandement au succès obtenu. Au journal La Presse, le parti pris pour la santé et le mieux-être des employés a été initié, en 1984, par la mise en place d'un programme d'aide aux employés. Au fil des ans, d'autres programmes ont été ajoutés. L'entreprise offre aujourd'hui à son personnel plus d'une vingtaine d'activités regroupées sous six volets : la prévention des maladies cardio-vasculaires, le dépistage du cancer, la promotion de la santé psychologique, la promotion de l'exercice physique, des conférences diverses sur la santé, de même que des services complémentaires à ceux offerts par le réseau public de la santé. Au journal La Presse, on est convaincu que le milieu de travail est l'endroit privilégié pour sensibiliser les employés à de bonnes habitudes de vie. Les activités mises en place les incitent à devenir davantage responsables de leur santé et de leur mieux-être.

Mode d'emploi pour PME

Est-il possible de mettre sur pied des projets semblables dans votre entreprise ? Certainement ! Bien que les ressources ou les moyens retenus puissent différer d'une entreprise à l'autre, une constante demeure : il faut identifier les besoins, se donner des objectifs et

En février dernier, La Presse offrait à son personnel l'opportunité d'utiliser un appareil fournissant une indication du taux de masse graisseuse de l'utilisateur. Une autre façon concrète d'amener les gens à réfléchir sur leur état de santé pour, éventuellement, prendre des mesures pour l'améliorer.
Photo : Robert Nadon

Activités santé et mieux-être à La Presse ltée

Prévention des maladies cardio-vasculaires
- dépistage du cholestérol
- promotion de l'exercice physique
- aide pour arrêter de fumer
- conseils et aide en alimentation
- choix de menus santé à la cafétéria
- suivi médical auprès des personnes à risque
- conférences (ex. alimentation, stress, intoxication/médication, activité physique)
- information (ex. dépliants, kiosques)

Dépistage du cancer
- activités de dépistage
- séances et kiosques d'information
- suivi médical et référence

Services complémentaires
- prises de sang
- référence rapide du personnel au médecin traitant ou à la clinique
- examen annuel de santé pour les cadres supérieurs

Promotion de la santé psychologique
- conférences (ex. gestion du stress, dépression, médication, autodéfense, auto-hypnose)
- massage sur chaise
- politique sur le harcèlement
- programme d'aide aux employés
- formation pour les aidants naturels et les gestionnaires

Promotion de l'exercice physique
- entente avec des centres de conditionnement physique ; subvention aux employés qui s'y abonnent
- douches et vestiaires à la disposition des personnes qui courent ou pratiquent l'aérobic
- proposition d'exercices d'étirement musculaire selon la nature du travail effectué ; pauses exercice
- proposition d'exercices pour la maison (3 niveaux de difficultés)

Conférences diverses sur la santé
- sida, ménopause, migraine, etc.

1. « Investir dans la santé pour combattre l'absentéisme », *Les Affaires*, 27 janvier 2001, page 39.

un plan de réalisation, assurer le suivi et évaluer les résultats. Vous croyez que vous n'en avez pas les moyens? Avec un peu d'imagination, projet ne rime pas nécessairement avec gros budget !

Où trouver les ressources ? Cherchez d'abord dans votre environnement immédiat : des employés sont peut-être intéressés à participer à des projets santé et mieux-être. À La Presse, les membres du comité de santé et sécurité sont informés des projets et y participent à différents niveaux : pour relayer l'information, identifier les besoins, promouvoir les activités ou les évaluer. Il y a aussi les ressources de votre milieu (ex. votre quartier, votre ville). Il y a, enfin, l'information, le conseil et l'assistance technique qu'offrent des organismes œuvrant en santé et bien-être (ex. Fondation des maladies du cœur du Québec, Kino-Québec, CLSC). Si vous êtes à l'aise pour fureter sur Internet, vous pourrez réaliser des trouvailles intéressantes. Et pourquoi ne pas vous prévaloir de l'aide d'un étudiant à la recherche d'un projet de développement ?

Vous êtes tenté par la promotion de la santé et du mieux-être dans votre entreprise ? Voici un aperçu de la démarche que suggère madame Huppé, infirmière et ergonome, qui cumule quelque 25 années d'expérience en promotion de la santé.

Assurez-vous, d'abord, de convaincre la haute direction de votre entreprise car vous avez besoin de son appui et de sa participation. À La Presse, le ton a été donné par le président, puis l'idée endossée par tous les gestionnaires avant d'être présentée aux employés.

Prenez le temps d'évaluer les besoins, lesquels sont en grande partie déterminés par la population visée. Ainsi, au journal La Presse, l'âge moyen des employés (47 ans) a déterminé certains choix de programmes préventifs, compte tenu des risques à la santé connus pour cette catégorie d'âge. L'analyse des coûts d'assurances, des causes d'absentéisme, des causes d'accidents de travail et un regard sur le climat de travail s'avèrent aussi des pistes à privilégier si on veut bien cerner les besoins.

Donnez-vous des objectifs spécifiques. Cela vous aidera non seulement à trouver les meilleurs moyens pour les atteindre, mais aussi à déterminer vos critères d'évaluation. Madame Huppé conseille d'opter pour la promotion de la santé et du bien-être plutôt que pour du contrôle.

Tracez-vous un plan d'action réaliste. Pour sa part, Lise Huppé multiplie les façons d'atteindre un même objectif. Ce faisant, elle augmente ses chances de répondre à l'ensemble de sa clientèle. Publicisez vos activités : en faisant connaître vos projets et vos réalisations, vous contribuez à susciter l'intérêt de vos troupes !

Assurez le suivi des projets mis en place et évaluez-en les retombées. Un calendrier de réalisation facilitera le maintien et le progrès de votre démarche. L'évaluation permettra de mesurer la rentabilité des efforts investis et de se réaligner au besoin. Enrichissez cette étape en faisant vôtre une stratégie de madame Huppé qui procède à une tournée de tous les services chaque semaine. Elle en profite pour prendre le pouls du milieu : évaluation informelle du climat de travail, des besoins des personnes avec, en prime, une rétroaction sur les activités passées.

Et ne travaillez pas en vase clos : obtenez la participation des gestionnaires et des employés de votre entreprise. C'est connu : la coresponsabilité contribue et facilite même la réalisation des projets !

Santé et mieux-être +++

Pourquoi investir pour améliorer la santé et le mieux-être de son personnel ? Tout simplement parce que c'est rentable ! Les programmes de promotion de la santé ont un effet direct sur la diminution de l'absentéisme au travail, La Presse l'a constaté. L'enjeu est d'ailleurs important pour les entreprises. Une étude rapportée dans Les Affaires[1] chiffrait récemment les coûts directs liés à l'absentéisme à 7,1 % de la masse salariale, à 17 % en incluant les coûts indirects. Et on ne parle que de l'aspect financier. Car, selon la même étude, ces programmes engendreraient aussi des effets positifs sur la rétention du personnel et même sur le climat de travail.

Au journal La Presse, on est convaincu que la santé et la sécurité du travail c'est indispensable, mais que la santé et le bien-être des employés c'est encore mieux. Et vous, qu'en pensez-vous ?

L'ENTRETIEN PRÉVENTIF DU CORPS...

L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ADAPTÉE AUX BESOINS DE TOUTES LES ENTREPRISES.

Qu'arrive-t-il à un équipement qui n'a jamais reçu d'entretien préventif ? Il est moins productif et finit par tomber en panne ! C'est le même principe pour une personne inactive. Tôt ou tard, sa mauvaise forme physique affectera son niveau de productivité et la rendra plus vulnérable aux blessures. Bien sûr, entretenir ses équipements relève de l'entreprise. Mais « l'entretien préventif du corps » est une décision qui dépend « du privé ». Il appartient à chacun de décider de l'effort et de l'investissement qu'il est prêt à déployer en cette matière. Mais de plus en plus d'entreprises comprennent que forme physique rime avec productivité, prévention des blessures musculo-squelettiques et diminution de l'absentéisme. Voilà pourquoi « l'entretien préventif du corps » pourrait s'intégrer dans un programme de gestion globale de la santé et sécurité du travail.

Bien sûr que l'entreprise y gagne !

Même si la forme physique relève d'un choix personnel, l'entreprise y gagne lorsqu'elle encourage ses employés à être actifs et à prendre soin de leur alimentation[1]. En effet, même s'il n'y a pas d'études scientifiques pour nous permettre d'affirmer qu'il existe une relation directe entre une baisse des lésions professionnelles et la pratique d'activités physiques, nous savons aujourd'hui que la pratique régulière de l'activité physique amène plusieurs répercussions positives.

Parmi les avantages, parions qu'il y en a au moins un qui devrait vous sensibiliser. Et parions que c'est « les bienfaits sur le stress ». Le stress : n'est-il pas une préoccupation de plus en plus grandissante chez l'employeur ? Nous l'avons d'ailleurs constaté par la forte participation à notre séminaire médico-administratif *Moi, gestionnaire de santé mentale ?* Or, l'activité physique a définitivement un effet sur la réduction de l'anxiété et du stress. Mais, bien sûr, il y a bien d'autres avantages qui pourraient avoir une répercussion positive sur la productivité et l'absentéisme. Le tableau ci-dessous, tiré de la brochure *Augmentez vos « actifs »* [2], réalisé par Kino-Québec, les résume.

« L'activité physique en milieu de travail, C'EST RENTABLE... »

	Pour les employés	Pour l'entreprise
Pour réduire	• Le risque de mortalité • Le risque de souffrir de certaines maladies (notamment les maladies cardiovasculaires, le diabète, l'hypertension et l'hypercholestérolémie)	• L'absentéisme • Le roulement du personnel
Pour améliorer	• La qualité de vie • La gestion du stress	• La qualité de vie au travail • L'image de l'entreprise • Les relations de travail
Pour augmenter	• Le bien-être psychologique	• Le sentiment d'appartenance

Source : U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention for Chronic Disease, Prevention and Health Promotion, Division of Nutrition and Physical Activity : A Guide for Community Action, Champaign (Illinois) : Human Kinetics, 1999.

Pour CCM Sports Maska, c'est une question de culture !

- À 7 h, les employés sont tous devant leur machine... mais attendent avant de l'opérer. Ah non ! Pas question de commencer son travail sans avoir pris un petit cinq minutes pour se réchauffer les muscles. Un sportif ne doit-il pas réchauffer ses muscles avant de pratiquer son sport ? La même chose s'applique pour un employé devant fournir des efforts physiques au travail.
- À 10 h 30 et à 14 h, une douce musique se fait entendre pour annoncer la période de « stretch ». Avant d'aller à leur pause, les employés prennent un autre petit deux à trois minutes pour étirer leurs muscles.

Ce programme, élaboré par un chiropraticien, le docteur Marc Potvin du *Centre chiropratique de Chambly*, existe depuis environ quatre ans. Il a été bâti en fonction des risques de

1. Voir également l'article intitulé *Alimentation-tentation-attention.*

2. Cette brochure est disponible sur le site Internet de Kino-Québec à l'adresse suivante : www.kino-quebec.qc.ca ou au bureau de Kino-Québec de votre région.

3. M. Sylvain Girard est coordonnateur en SST chez CCM Sports Maska.

4. Précité, note 2.

chaque poste de travail. Au début, c'était facultatif. Et CCM Sports Maska avait rencontré tous les travailleurs pour leur expliquer les bienfaits de ce programme. Wow... le taux de participation était de 80 %. Mais après quelques mois, il a chuté à... 40 %.

Cependant, pour CCM Sports Maska, pas question de baisser les bras. Et pas question d'accepter un taux de participation inférieur à 100 % ! Ce programme est donc devenu obligatoire pour tous les employés, sans exception. Les exercices de réchauffement et d'étirement s'inscrivent désormais dans leur tâche. Et pour tous, c'est une tâche « normale ».

Mais qui est le coach ? Nul autre que leurs supérieurs immédiats. Ils ont tous reçu une formation et, chaque matin, lors des pauses, ils accomplissent leurs exercices d'échauffement et d'étirement en même temps que leurs employés.

Pas question de sauter une seule journée. Lors d'une formation dispensée par le *Centre patronal*, dans un hôtel, à l'intention des coordonnateurs de CCM Sports Maska, le directeur d'usine demanda à ses coordonnateurs (à la blague) : « Avez-vous entendu ? .... c'est le temps de la *Coucaratcha* ». Bien sûr, il rappelait à ses coordonnateurs qu'il était 10 h 30 et, qu'avant d'aller en pause café, il fallait pratiquer ses exercices d'étirement. Tous se sont levés (y compris notre conseillère) afin de prendre un petit trois minutes pour s'étirer les muscles.

« Question piège, Monsieur Girard[3] : Avez-vous déjà eu des réclamations à la CSST pour des lésions occasionnées par un faux mouvement lors des exercices d'échauffement ou d'étirement ? » M. Sylvain Girard nous rassure : ils n'ont jamais eu à transiger avec ce genre de réclamations. D'abord, parce que les exercices sont sécuritaires et les employés bien formés. De plus, lorsqu'un employé a un problème physique, le chiropraticien prend soin de fixer les restrictions nécessaires. Donc, on met de l'avant tous les moyens de prévention.

Aujourd'hui, CCM Sports Maska est fière de constater que sa cotisation a diminué de 70 %. Bien entendu, on ne peut prétendre que ce résultat spectaculaire soit uniquement relié à l'activité physique. Mais disons que c'est une des activités importantes s'intègrant dans un programme de prévention global de CCM Sports Maska. Et une chose demeure certaine, on ne peut contester les bienfaits de cette initiative. Bravo CCM Sports Maska !

KINO-QUÉBEC en milieu de travail : une foule de bonnes idées... pas chères !

Kino-Québec est un programme du *Ministère de la santé et des services sociaux* et des *Régies régionales de la santé et des services sociaux*. Depuis plus d'une dizaine d'années, cet organisme intervient auprès des entreprises en leur offrant une panoplie de services.

Récemment, il a créé un nouveau produit : l'**ACTIMÈTRE**. Il s'agit d'un logiciel qui permet à l'utilisateur de mesurer son niveau de pratique d'activités physiques liées aux déplacements, aux loisirs et au travail. Madame Andrée Brunet, conseillère chez Kino-Québec, nous le présente comme un excellent outil visuel pouvant s'intégrer aux activités de promotion de l'entreprise. Par exemple, vous pouvez le rendre accessible lorsque vous organisez des événements spéciaux (kiosque, atelier, etc.) et invitez les employés à l'utiliser. Vous pouvez aussi le rendre disponible au bureau de santé ou au service des ressources humaines et proposer aux employés de se prêter à l'exercice. À vous de choisir la meilleure façon de s'en servir. L'**ACTIMÈTRE** se vend 10 $.

Aussi, nous vous suggérons fortement de commander la brochure *Augmentez « vos actifs »* . Celle-ci vous procure une foule de bonnes idées, peu coûteuses, que vous pouvez instaurer facilement dans votre entreprise. Nous vous rappelons que vous pouvez obtenir cette brochure sur le site Internet de Kino-Québec[4].

Pour commander ces deux produits, vous pouvez communiquer avec Joanne Laverdière, Kino-Québec, 200, chemin Sainte-Foy, bureau 1.90, Québec (Québec) G1R 6B3.

LA FACE CACHÉE DES *AGRESSEURS* EN MILIEU DE TRAVAIL

Docteur JECKYL et MISTER HYDE ?

Vous apercevez une tige à souder entreposée sur une étagère. À première vue, cette tige vous semble-t-elle dangereuse ? Pour le commun des mortels, la réponse est non. Pour le soudeur, il en va autrement si celle-ci est chauffée. En effet, de nombreux produits utilisés en milieu de travail, pourtant inoffensifs à l'état pur, peuvent devenir toxiques sous forme de poussières, de fumées ou de gaz selon le procédé industriel utilisé et la durée d'exposition. L'amiante, la silice, le plomb et le béryllium ne sont que quelques exemples de minéraux et de métaux d'une grande utilité dans notre société. En contrepartie, ces mêmes substances possèdent une autre facette, celle de présenter un risque à la santé lors d'expositions prolongées à des concentrations importantes. Alors, qu'est-ce qui fait qu'un jour on est en présence du *Docteur Jeckyl* et que, tout à coup, celui-ci se transforme en *Mister Hyde* ?

Comment certains produits deviennent-ils dangereux ?

Disons d'abord que pour identifier un agresseur potentiel en milieu de travail, il faut bien connaître son identité et surtout sa face cachée ! Par ailleurs, la seule présence d'une substance dans le milieu de travail ne signifie pas pour autant qu'il y a un risque d'exposition. En effet, une substance présentera un risque pour les travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques ou toxicologiques, et de par la façon dont elle est utilisée en milieu de travail. Et, qui plus est, pour qu'un produit soit nocif pour la santé d'une personne, il doit y avoir un contact et le produit doit pénétrer dans son organisme, et s'y trouver en quantité suffisante. L'affirmation de Paracelse[1], « la dose fait le poison », nous éclaire bien à ce sujet, car toute substance absorbée en quantité excessive, même l'eau, peut provoquer des atteintes à la santé.

Comment les produits peuvent-ils entrer dans l'organisme ?

Afin de mieux comprendre comment et pourquoi certains produits peuvent mettre en danger la santé d'une personne, il faut parler des moyens par lesquels les produits peuvent pénétrer dans notre corps. Les principales voies de pénétration ou portes d'entrée sont : la voie respiratoire, la voie digestive et la voie cutanée.

Dans le milieu de travail, la voie respiratoire représente, sans contredit, la plus importante voie d'exposition aux polluants, tant pour les micro-organismes que pour les substances chimiques que l'on retrouve sous forme d'aérosols, de gaz ou de vapeurs. Par exemple, un travailleur pourra inhaler des fumées de soudage ou des brouillards d'huile provenant des procédés de coupe et de meulage.

La peau constitue également une voie d'entrée non négligeable, surtout si les mesures élémentaires de protection ne sont pas respectées. Des produits comme le benzène et le tétrachlorure de carbone traverseront facilement l'épiderme tandis que d'autres substances, comme les détergents, entraîneront la sécheresse et le craquelage de la peau. Par ailleurs, certaines substances pourront être ingérées accidentellement au moyen de cigarettes, de mains ou d'aliments contaminés. À titre d'exemple, on n'a qu'à imaginer les conséquences possibles pour une personne qui déballe une gomme à mâcher ou mord dans un sandwich avec ses mains souillées de graisse.

Plus rarement et dans certains milieux de travail, des substances toxiques ou des micro-organismes pourront être injectés accidentellement à travers la peau (piqûre d'aiguille, coupure sur une vitre ou une pièce de métal). Une fois pénétrées dans la circulation sanguine, ces substances pourront se retrouver dans plusieurs organes du corps et causeront des atteintes importantes.

Comment prévenir les expositions ?

Lorsqu'on comprend bien les mécanismes d'entrée d'un agresseur, on peut agir à ce niveau en vue de mieux contrôler le risque d'exposition. Le principe général pour contrôler les expositions est fort simple : il s'agit d'éliminer la possibilité de contact des matières dangereuses avec l'organisme. Cette élimination peut s'accomplir grâce à un ensemble d'actions touchant à la fois les mesures de réduction à la source, la modification des méthodes de travail, l'adoption de saines habitudes d'hygiène ou l'utilisation d'un équipement de protection individuelle. Voyons plus précisément en quoi consiste chacune de ces mesures.

A) Les mesures de réduction à la source

- privilégier la substitution d'un produit dangereux à un autre comportant moins de risques pour la santé lorsque cela est possible ;
- prévoir l'installation de systèmes d'aspiration à la source des poussières, fumées ou brouillards ;
- isoler les opérations utilisant des produits toxiques des autres secteurs de l'établissement afin de prévenir l'étendue de la contamination.

B) L'organisation du travail

- établir des procédures sécuritaires de travail pour les postes où l'on retrouve des contaminants ;
- nettoyer régulièrement les aires de travail et s'assurer que les méthodes de nettoyage sont adéquates. Par exemple, essuyer régulièrement les surfaces de travail avec un aspirateur ou, si cela est impossible, effectuer un balayage humide (ne jamais utiliser l'air comprimé !) ;
- informer correctement les travailleurs sur les risques reliés à leur poste de travail et leur assurer la formation et la supervision appropriées pour qu'ils

1 Alchimiste et médecin suisse (1493-1541)

puissent accomplir, en toute sécurité, les tâches qui leur sont confiées.

C) Les règles de base concernant les mesures d'hygiène et les habitudes sanitaires

Combien de fois nous sommes-nous fait dire, dans notre enfance, de laver nos mains avant de manger ? Voilà un conseil de sage et on n'insistera jamais suffisamment sur l'importance de ce geste simple, souvent négligé et pourtant… si efficace. Comme vous le savez, dans les usines où des poussières de métaux lourds (plomb, béryllium) sont présentes, les travailleurs peuvent en ingérer des quantités significatives lorsqu'ils ne respectent pas les mesures d'hygiène de base. En plus d'être exposés, les travailleurs peuvent mettre à risque leur conjoint et leurs enfants en ramenant à la maison des vêtements de travail contaminés. Prenons l'exemple du plomb. Saviez-vous que, de façon générale, les études démontrent un taux de plomb plus élevé chez les enfants dont les parents sont professionnellement exposés au plomb ou dont les activités de loisir comportent un contact avec celui-ci ? Sans être exhaustives, voici donc quelques mesures minimales d'hygiène à préconiser afin de prévenir l'absorption des substances dangereuses et de limiter le risque de contamination :

- interdire de manger, de fumer ou de boire sur les lieux de travail, à l'exception des endroits identifiés à cet effet ;
- se laver les mains avant de manger ou de fumer ;
- garder les ongles courts ;
- éviter de porter les doigts à la bouche et aux yeux ;
- soigner immédiatement les blessures et les coupures ;
- retirer les survêtements de travail avant les pauses et les repas ou s'assurer de les nettoyer par aspiration (ne jamais utiliser l'air comprimé) ;
- avoir des casiers séparés pour les vêtements de ville et les vêtements de travail ;
- ne pas rapporter à la maison les vêtements de travail et les équipements de protection, pour ne pas contaminer les membres de la famille.

D) Équipements de protection individuelle (ÉPI)

Il y a de cela plusieurs années, nos sages aïeux se protégeaient de la graisse, des poussières ou autres particules en revêtant le vêtement de travail par excellence : l'« over-all » en denim ! De nos jours, le choix d'un vêtement de protection (survêtement, sarrau, etc.) sera établi en fonction de la nature des contaminants auxquels le travailleur est susceptible d'être exposé. Comme caractéristiques essentielles, le vêtement devra être confortable, jetable ou lavable, résister à l'usure et constituer une barrière efficace contre les agents *agresseurs* présents.

Et surtout, on doit changer les comportements concernant cette fausse croyance populaire : les ÉPI nous protège de tous les risques telle une armure ! La protection personnelle doit être considérée comme une des mesures préventives qui, lorsqu'elles sont appliquées conjointement et judicieusement, contribuent à rendre le travail sécuritaire. Il s'agit alors de :

- s'assurer que la protection vestimentaire convient et développer une politique pour le nettoyage des vêtements ;
- s'assurer que la protection des voies respiratoires est adéquate et expliquer aux travailleurs le fonctionnement et l'utilisation des appareils respiratoires (se référer à la norme CSA Z94.4-93 pour le choix, l'entretien et l'utilisation des respirateurs, tel qu'il est stipulé à l'article 9 du *Règlement sur la qualité du milieu de travail*) ;
- afficher, à chaque poste de travail, l'obligation de porter les ÉPI là où ils sont requis ;
- fournir des lunettes protectrices et des gants appropriés.

En guise de conclusion

N'attendez pas que surgisse *Mister Hyde* ! Soyez vigilant et identifiez bien toutes les facettes des produits dangereux. Par la suite, implantez un ensemble d'actions touchant à la fois les mesures de réduction à la source, les mesures d'hygiène et le port des moyens de protection individuelle.

L'hygiène personnelle... il ne faudrait pas s'en laver les mains !

Il y a un geste qu'on pratique toute notre vie sans peut-être en réaliser toute l'importance : le lavage des mains. Ce simple geste peut sembler trivial mais il demeure l'un des moyens les plus simples, les plus efficaces et les moins coûteux pour améliorer le contrôle des infections et diminuer les risques de contamination. Or, on le néglige souvent. Une étude américaine, effectuée en septembre 2000 par *l'American Society of Microbiology*, démontre que, dans les toilettes publiques, seulement 58 % des hommes se lavent les mains avant de sortir, comparativement à 75 % des femmes ! Une des clés du succès en matière de prévention réside dans la régularité du lavage des mains plusieurs fois par jour : avant et après chaque collation ou repas, avant de fumer, à la sortie de la salle d'eau, après avoir serré la main à une personne enrhumée ou malade, etc.

ROCK AND WORK AROUND THE CLOCK

Dans la plupart des milieux, le travail s'effectue du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h. Cependant, dans certains secteurs, le travail doit se poursuivre 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Il s'ensuit que des employés doivent travailler de soir ou de nuit, sur une base permanente ou non, sur des quarts de 8 ou 12 heures. Afin de réduire l'effet des horaires de travail non traditionnels, l'entreprise doit définir avec soin l'horaire de travail de ses employés. C'est une question de santé, de sécurité et de productivité.

Plusieurs secteurs touchés

Lorsque l'on parle d'horaires de travail non traditionnels, on pense tout de suite au secteur hospitalier où les services doivent être rendus 24 heures sur 24. Mais cela touche de plus en plus d'entreprises. Pensons au secteur manufacturier où l'on ne peut arrêter la production en claquant des doigts (aciéries, pâtes et papiers, etc.). Ou encore, au secteur du commerce de détail où les heures d'ouverture sont de plus en plus étendues. Et cela, sans compter les entreprises où les employés eux-mêmes demandent un horaire de travail condensé, laissant ainsi plus de place aux loisirs. En effet, la semaine de quatre jours est de plus en plus populaire.

Les problèmes reliés aux horaires non traditionnels

Un employé travaillant de jour selon un horaire traditionnel est en phase avec la société. Les garderies, les écoles ont un horaire semblable au sien. Les loisirs sont plus faciles à organiser car l'employé est en congé en même temps que ses enfants, son conjoint et ses amis. Ses enfants peuvent s'amuser et l'aspirateur peut être passé sans déranger personne. C'est différent pour les personnes travaillant selon un horaire non traditionnel. Ceux-ci doivent composer avec ces contraintes tout en gérant au mieux leur vie familiale et sociale afin d'en assurer la qualité.

Quoique les recherches actuelles n'aient pas établi de relation stricte, de cause à effet, entre le travail selon un horaire non traditionnel et certaines pathologies, les experts s'entendent pour dire que les horaires non traditionnels engendreraient certains problèmes chez les employés, le principal étant les troubles du sommeil.

Le corps est programmé pour fonctionner sur une base de 24 heures. C'est le rythme circadien. Plusieurs fonctions du corps suivent ce rythme (veille/sommeil, température corporelle, tension artérielle, niveau hormonal, etc.). Ainsi, la température du corps fluctue au cours d'une journée. Elle s'abaisse en soirée, en préparation du sommeil, pour remonter le matin au moment où les activités recommencent. Les employés des quarts de nuit dorment durant le jour ; ils vivent en opposition à leur rythme circadien, ce qui affecte la quantité et la qualité de leur sommeil. Le sommeil de jour est aussi dérangé par la lumière, le téléphone, les activités quotidiennes de l'entourage, etc. De plus, l'employé peut être tenté de réduire ses heures de sommeil pour passer plus de temps avec son conjoint et ses enfants. Il peut donc y avoir une accumulation de fatigue (par déficit de sommeil) avec tous les effets imaginables sur la performance, la sécurité, l'humeur et ainsi de suite.

Le problème serait d'ailleurs plus aigu pour les femmes, car elles assument généralement une part plus grande de responsabilités en ce qui a trait aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants. Des recherches ont démontré que les femmes travaillant de nuit et ayant de jeunes enfants dorment significativement moins que les autres.

Des problèmes de poids (gain ou perte) et de digestion sont aussi possibles à long terme, puisque les repas sont pris à des heures anormales pour le corps (toujours ce rythme circadien !) et que de mauvaises habitudes alimentaires peuvent être prises (par exemple, beaucoup de café pour se tenir éveillé).

Des contraintes pour l'entreprise

Les horaires non traditionnels peuvent aussi engendrer des problèmes pour l'entreprise. L'attention d'un employé n'est pas à son maximum au milieu de la nuit ; ce qui peut occasionner des erreurs dans la production. Son temps de réaction s'avère également plus long. Même si toutes les études ne sont pas concluantes, dans certaines d'entres elles, une fréquence d'accident plus élevée a été observée durant les quarts de nuit. De plus, on peut penser qu'un horaire de travail mal adapté augmentera l'absentéisme et le taux de roulement des employés avec les coûts que cela comporte pour l'entreprise !

Comment faire pour améliorer les choses ?

Dans le meilleur de monde, tous les employés devraient travailler de jour. Mais puisque cela est impossible, voici quelques pistes pour la conception d'un horaire de travail. Ces suggestions ont été tirées de différentes sources.

1) Il appert préférable de procéder à une rotation des quarts de travail. Ainsi, personne ne travaille toujours de nuit avec un cycle circadien inversé en permanence.
2) Les quarts de travail devraient changer rapidement. Par exemple : 3 quarts de jour, 3 quarts de soir et 3 quarts de nuit. Le changement rapide des quarts de travail fait en sorte que chaque employé a des soirées libres, et ce, chaque semaine, ce qui améliore la vie familiale et sociale. Cela peut cependant poser d'autres problèmes d'organisation pour l'employé avec des enfants.
3) Limiter à 4 le nombre de quarts de nuit consécutifs et à 7 le nombre de journées de travail consécutives, afin d'éviter l'accumulation de fatigue.
4) Prévoir une période de repos assez longue entre deux quarts de travail. Si l'employé n'a que huit heures de repos entre deux quarts, il risque de manquer de sommeil.
5) Éviter de démarrer un quart de travail avant 7 heures du matin. Si le quart débute plus tôt, le nombre

1 IRRST. *Effets des quarts alternatifs de 12 heures chez les opérateurs d'une raffinerie*, 1997 (www.irsst.qc.ca).

2. IRSST. *Ajustement des valeurs d'exposition admissibles pour des horaires de travail non conventionnels* (document et annexe en deux volumes intitulée *Fiches d'ajustement des substances du Règlement sur la qualité du milieu de travail*).

d'heures de sommeil risque d'être réduit, car les employés devront se lever plus tôt sans nécessairement se coucher plus tôt ! Le début des quarts devrait être déterminé en fonction, entre autres, du transport en commun et des caractéristiques de votre entreprise.

6) Faire effectuer les tâches complexes ou pénibles pendant le quart de jour. Prévoir du travail plus léger pour le quart de nuit. Ainsi, on peut supposer que vous réduirez le risque d'erreur et d'accident.
7) Éviter qu'une journée de travail soit isolée dans l'horaire (2 jours de congé, suivi d'un jour de travail et de 3 jours de congé). Vous pourriez créer de l'absentéisme.
8) Opter pour un horaire qui maximise le nombre de congés tombant la fin de semaine.
9) Choisir un horaire dont le cycle est court. Le cycle représente le nombre de semaines avant que l'horaire se répète exactement de la même façon.
10) Transmettre à l'avance l'horaire aux employés. Ainsi, ils pourront planifier leurs activités professionnelles et personnelles longtemps d'avance.

L'*Institut de recherche Robert Sauvé en santé et sécurité du travail* (IRSST) a effectué une étude sur les quarts de travail. Elle a mené à la rédaction de 23 *fiches pratiques d'aménagement des horaires* pour aider l'entreprise dans le choix d'un horaire de travail. Consultez-les ![1]

Choisir un quart de 8 ou 12 heures ?

Certaines entreprises vont opter, parfois à la demande des employés, pour des quarts de travail de 12 heures. Est-ce que cela affecte l'entreprise ? Les employés ? Les études tendent à démontrer que l'allongement du temps de travail affecte la performance et la sécurité (à la baisse évidemment !). Cet effet varie cependant selon le type de travail. Plus le travail est intellectuellement ou physiquement dur, plus l'effet prend de l'ampleur. L'effet négatif serait réduit par des pauses régulières. Il semble qu'il soit plus rentable de favoriser plusieurs petites pauses à une seule plus longue.

Dans les entreprises où les employés sont exposés à des contaminants chimiques, un autre problème s'ajoute avec le quart de 12 heures : l'exposition aux contaminants. L'exposition à un produit ayant un effet nocif pour la santé doit être contrôlé. Les lois du travail prévoient des normes d'exposition pour beaucoup de produits. Ces normes sont conçues pour des quarts de travail de 8 heures par jour, 40 heures par semaine, et non pour les horaires spéciaux (12 heures, par exemple) où le temps d'exposition est plus long et le temps de récupération plus court. Les normes doivent donc être ajustées (à la baisse) lorsqu'il s'agit de quarts de travail de 12 heures afin de maintenir le protection des employés. L'IRSST a publié, en 1997, une méthode pour ajuster les valeurs d'exposition aux contaminants chimiques afin de tenir compte des horaires de plus de 8 heures. Un document présentant ces ajustements a été publié[2].

Quelques trucs pour les employés

Les employés travaillant sur des quarts de travail peuvent en réduire les effets négatifs. Voici quelques recommandations :

1) Maintenir une bonne forme physique. Cela réduit les problèmes de fatigue et de sommeil.
2) Éviter la caféine dans les 5 heures précédant le sommeil. Éviter de manger de façon importante avant d'aller dormir.
3) Dormir à l'endroit le plus calme de la maison.
4) Isoler la chambre des bruits extérieurs afin de ne pas être dérangé.
5) Débrancher la sonnette de la porte et le téléphone.

Avant de prendre une décision

Avant de choisir un horaire de travail, l'entreprise devrait en évaluer les impacts sur les employés, sur la productivité et la SST. Selon tous les spécialistes dans le domaine, il n'y a pas de recette miracle. Il faut chercher à minimiser les contraintes et se laisser la possibilité de modifier l'horaire afin de l'améliorer. Il importe de prendre en compte les particularités de l'entreprise, le type de travail, les attentes de employés, etc.

En plus des références déjà données, en voici deux autres :

- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Encyclopœdia Of Occupational Health And Safety 4th Edition*, Geneva, Chapter 43, 1998.

- IMBEAU D., BEAUCHAMPS Y., COURTOIS P.A. *La conception et la sélection d'un horaire de travail : aspects à considérer*, Travail et Santé, vol. 6, nº 3, 1990, pages 32 à 38.

J'VAIS ARRÊTER, C'EST PROMIS !

Vous n'avez pas à vous mêler de la vie privée de vos employés. Après tout, Pierre peut bien aimer boire, Manon a le droit de « sniffer sa ligne » chez elle, Roger peut laisser autant de ses chemises au Casino qu'il le souhaite et Serge « surfer » à son goût sur le net, à son domicile, puisqu'il paie son abonnement. Mais si ces employés deviennent « accros », dépendants de ces substances ou passe-temps et que cela affecte leur rendement au travail, vous aurez alors à vous en occuper.

Des signes

Un employé aux prises avec un problème d'alcool ou de drogue (incluant les médicaments) peut présenter au travail certains signes et symptômes de sa dépendance : baisse de productivité, agressivité, manque de concentration, erreurs fréquentes. Il met parfois en jeu sa sécurité ou celle de ses collègues. L'« accro » du jeu pourrait présenter des problèmes d'absentéisme et bien sûr d'argent. Lorsque la direction des ressources humaines de l'entreprise reçoit un ordre de saisie de salaire pour cet employé, il est peut-être déjà trop tard. Enfin, la productivité de l'employé « cyberdépendant » s'en trouve affectée, sans compter les coûts liés à l'utilisation accrue de l'Internet pour l'entreprise.

Sanctionner n'est pas toujours la solution

Devant de tels signes de dépendance, que ne manqueront pas de reconnaître les collègues de ces employés, l'employeur peut choisir de sanctionner les manquements alors occasionnés : baisse de production, absentéisme, dérogations aux règles de santé-sécurité, insubordination, violence. Par l'application de diverses mesures, disciplinaires ou administratives, respectant généralement une certaine gradation dans les sanctions, l'employeur peut chercher à punir ou à corriger les manquements. Toutefois, d'un point de vue humain, ça ne règle pas nécessairement le problème de dépendance dont souffre l'employé visé. Aussi, avant de sanctionner le comportement de l'employé, l'employeur devrait peut être tenter d'aider cet employé à s'en sortir. De toute façon, vous ne pouvez pas fermer les yeux sur les problèmes de votre employé. Alors, autant chercher à lui offrir de l'aide.

À l'aide !

D'abord, si vous devez confronter votre employé à l'égard de sa dépendance, ne jouez surtout pas au docteur ou au psychologue. À chacun son métier. Si votre entreprise offre un programme d'aide aux employés (PAE), il conviendrait de souligner à l'employé qu'il peut y recourir.

Par ailleurs, d'autres organismes privés ou gouvernementaux peuvent également apporter de l'aide aux personnes souffrant d'une dépendance. Sans être exhaustive, nous vous avons préparé une liste de quelques organismes et leurs coordonnées.

Par ailleurs, le *Centre de Référence du Grand Montréal* est, comme son nom l'indique, un endroit où l'on peut obtenir une référence à de très nombreux organismes traitant de diverses dépendances. Il suffit de téléphoner au 514-527-1375.

Également, devant la nouvelle dépendance qu'est la cyberdépendance, notons un site web intéressant, source de nombreuses autres références en la matière : le psynternaute, www.psynternaute.com.

Enfin, le Centre patronal offre, avec la collaboration de monsieur Jacques Perras, un cours intitulé *Alcool, drogues et gestion du risque*. Communiquez avec nous pour de plus amples informations à ce sujet.

Nom de l'organisme	Téléphone	Adresse Internet
Educ-Alcool	(514) 875-7007	www.educalcool.qc.ca
Association des intervenants en toxicomanie du Québec (A.I.T.Q.)	(450) 646-3271	www.aitq.com
Centre Canadien de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie (C.C.S.A.)	(613) 235-3271	www.ccsa.ca/cclat.htm
Fédération Québécoise des Centres de réadaptation pour personnes alcooliques et autres toxicomanes (FQCRPAT)	(514) 597-1007	www.fqcrpat.qc.ca
Alcooliques Anonymes (AA-Québec)	(514) 376-9230	www.go.to/aaquebec
Gamblers Anonymes (GA-Québec)	(514) 787-6666	www.gamblersanonymes.org
Centre Québécois d'excellence pour la prévention et le traitement du jeu	(418) 656-5389	http://gambling.psy.ulaval.ca

DIEU CRÉA LA VACHE...

ET L'HOMME LE VACCIN !

C'est grâce à une vache infectée par la forme bovine de la variole et à un médecin audacieux qu'est née la vaccination, du latin vaccinus signifiant « qui provient des vaches ». Pis après ? Eh bien, aujourd'hui, on ne risque plus d'attraper la variole, alors qu'il y a deux cent ans, on en mourait.

Immunisation et vaccination

Avez-vous été victime de l'hépatite A, du tétanos, de la « marmicelle » ou de la rage, dernièrement ? Pas la rage au volant mais celle transmise par la morsure d'un animal infecté ?

➤ Si oui, et que vous lisez ces lignes, bravo ! Vous avez survécu à votre maladie et produit des anticorps qui vous protégeront contre une prochaine attaque.Vous jouissez maintenant d'une immunisation naturelle. Il reste à espérer que vous n'ayez pas transmis la maladie à quelqu'un d'autre alors que vous étiez contagieux.

➤ Si non, chanceux va ! Ou vous n'avez pas encore été exposé à la maladie ou vous avez opté pour une immunisation provoquée et contrôlée : la vaccination. Grâce au vaccin reçu, vous avez produit des anticorps, sans avoir eu à combattre ladite maladie.

Un bon « deal »

La vaccination est un des outils les plus sûrs de la médecine moderne. Il ne faut pas sous-estimer son rôle dans la baisse de mortalité infantile et dans la protection de la population adulte.

Elle est une mesure préventive efficace contre des maladies graves, fréquentes et évitables**.** Ces maladies mortelles sont moins courantes de nos jours grâce à un taux de vaccination élevé. Ainsi, du point de vue de la santé publique, les risques d'une épidémie sont contrôlés. Mais, du point de vue de la santé personnelle, une personne non immunisée est une victime potentielle.

La diphtérie, le tétanos, l'hépatite A, la rubéole, la grippe, notamment, sont des affections toujours très présentes partout dans le monde. Si vous voyagez dans certains pays tropicaux, il faut allonger la liste : pensons au choléra et à la fièvre jaune. Finalement, ajoutons les risques biologiques inhérents à certaines professions. Par exemple :

- l'hépatite A : pour le personnel du secteur alimentaire et celui du traitement des eaux usées
- l'hépatite B : pour le personnel du secteur de la santé et de la sécurité publique;
- la rage : pour le personnel en contact avec des animaux (le personnel des cliniques vétérinaires, des animaleries, des abattoirs, les travailleurs agricoles, les gardes-chasse, etc.) ;
- le tétanos : spécialement pour les horticulteurs et les travailleurs de la construction.

Pourquoi s'exposer aux conséquences d'une maladie quand on peut l'éviter ?

Malgré les campagnes de promotion, la disponibilité des vaccins, les garanties d'efficacité de ceux-ci et les contrôles de sécurité, encore trop de personnes ne sont pas protégées. Pourquoi ?

- Peut-être par négligence : tant qu'on ne met pas le pied sur un clou rouillé, on ne pense pas au tétanos.
- Peut-être par manque de connaissance : au fait, connaissez-vous l'état de votre « couverture vaccinale » ? À quand remonte votre dernier rappel ?
- Peut-être pour des raisons philosophiques : vous endossez les préjugés négatifs concernant la vaccination[1] ou vous estimez exercer un choix personnel.

Choix personnel

La vaccination relève du choix personnel et de la conscience sociale des individus. Personne ne peut se faire vacciner de force. Cependant, il faut admettre qu'il peut y avoir des conséquences à ne pas être vacciné ou à refuser de l'être.

- Des conséquences sociales : le « taux optimal de vaccination » d'une population dépend de l'effort collectif ; plus le taux est faible, plus les risques d'une épidémie augmentent.

- Des conséquences personnelles : il y a le risque bien réel que la maladie vous rattrape et, à coup sûr, elle ne vous laissera alors pas le choix. Il y a aussi le risque d'être vous-même porteur et de contaminer vos proches. Il y a également le risque de ne pas répondre aux conditions d'embauche ou de maintien d'un poste à cause du risque encouru pour votre santé ou en raison du danger potentiel que vous représentez pour vos collègues ou pour la clientèle.

Responsabilité partagée

En milieu de travail, quoique l'évaluation des risques biologiques et la mise en place de mesures de protection, dont un programme de vaccination, relèvent de la responsabilité de l'employeur, prendre des mesures sûres et efficaces comme la vaccination pour se protéger de maladies évitables demeure une responsabilité personnelle.

1 Pour en savoir plus à ce sujet, consultez le programme canadien de la promotion de la vaccination au http://www.immunize.cpha.ca

ALIMENTATION-TENTATION-ATTENTION !

Un rythme parfois fou, des aliments préparés, des restaurants de « fast food » alléchants, pas étonnant de voir qu'on consomme plus de gras et de sucre. Pas surprenant de voir les cas de diabète, d'hypertension, d'obésité, de maladies cardiaques augmenter. Sauriez-vous reconnaître les aliments tentations dont il faut se méfier ? Connaissez-vous les mythes alimentaires qui influencent vos habitudes ? Voici quelques questions auxquelles nous nous proposons de répondre.

Quels sont les aliments tentations ?

Les aliments tentations : ce sont des aliments délicieux au goût, que l'on savoure et qui nous font saliver quand on y pense et que l'on a faim. Des aliments dont les enfants raffolent mais qui ne sont pas bons pour la santé et que l'on mange tout de même. En avez-vous à la maison ?

Avec courage et détermination, ouvrez votre garde-manger et retirez (juste pour voir ce qui va rester) les aliments tentations comme votre sac de « chips » préférées, les craquelins qui ressemblent à des croustilles plus « santé », le pouding au chocolat, les petits gâteaux, le caramel, la sauce au chocolat et les céréales sucrées. Aliments variés mais combien gras et sucrés, sans compter tous les additifs alimentaires, colorants et autres ingrédients dont on ne sait même pas de quoi il s'agit. Par la suite, procédez de la même façon pour le réfrigérateur : enlevez les boissons aux fruits qui contiennent trop de sucre, les boissons gazeuses et les autres aliments raffinés.

Surpris du résultat ? Et pourtant, savez-vous qu'un bon nombre de personnes parviennent à perdre beaucoup de poids en réduisant la quantité de sucre et de gras dans leur alimentation?

Quelques effets des aliments tentations : baisse d'énergie, somnolence, fatigue

En plus d'influencer votre poids, les aliments tentations jouent beaucoup sur votre niveau d'énergie. Avez-vous, à certains moments de la journée, une baisse de concentration ou l'impression de vous sentir fatigué ? Cela se produit souvent lorsque vous sautez le petit-déjeuner ou lorsque vous n'avez pu résister à deux belles rôties garnies de confiture de fraises maison et à un beau café bien fort. C'est bon, mais pour vous soutenir tout l'avant-midi, malheureusement, cela s'avère peu. Une baisse d'énergie peut aussi se produire lorsque le repas du midi est trop riche. Filet de porc baignant dans une riche sauce aux poivres accompagné d'une bonne ration de pommes de terre, d'une tranche de pain, suivi d'une profiterole au chocolat (petit reste du samedi soir... on n'est pas pour la perdre tout de même !) et vous voilà fin prêt pour une petite sieste.

Pourquoi ne pas regarder le contenu de votre assiette avec des yeux plus critiques. Vous pourriez réduire un peu les quantités, remplacer une partie de vos pommes de terre par quelques beaux légumes verts ou une belle salade fraîche et choisir un fruit ou un yogourt en guise de dessert.

Une autre bonne façon d'augmenter son énergie consiste simplement à prendre de petites collations régulièrement et, si votre travail vous amène à de nombreux efforts physiques, celles-ci pourront être plus consistantes.

Les aliments tentations consommés avec modération

Il n'y a pas lieu de retirer tous les aliments tentations de votre alimentation. Une consommation occasionnelle dans un régime équilibré ne nuira probablement en rien à votre bien-être. Par exemple, plusieurs études rapportent, qu'à dose modérée, le café peut accroître la vigilance, la vitesse de réaction intellectuelle et l'endurance à des tâches répétitives. Par contre, au-delà de six tasses par jour, vous vous exposez à subir des petits désagréments comme des maux de tête, des palpitations cardiaques, des tremblements, de l'insomnie. N'oubliez pas que la caféine se retrouve également dans le thé, le chocolat, les boissons gazeuses et certains médicaments contre le rhume et... les maux de tête !

De plus, le fait de réduire la quantité d'aliments tentations vous rapproche du contenu du guide alimentaire canadien qui nous suggère, lui aussi, de manger plus de fruits et de légumes, plus de poisson, moins de gras et de profiter des bienfaits et de l'énergie fournis par les produits céréaliers, le pain et les légumineuses. Il s'agit également de revenir à des mets que vous aurez pris soin de préparer vous-même. Cela vous donnera l'occasion de contrôler les quantités de sucre et de gras et d'éliminer tous les additifs alimentaires.

Démythifier certains mythes alimentaires...

Nous vous proposons ici de tester vos connaissances sur les mythes alimentaires.

VRAI OU FAUX ?

1. Les collations gâchent les repas

Faux. De petites collations prises à divers moments au cours de la journée, ou d'un quart de travail, vont augmenter l'activité de votre métabolisme et vous aider à vous sentir plus énergique. Elles peuvent même contribuer à un meilleur contrôle du poids. Bien entendu le choix judicieux des collations importe. Favorisez les fruits, crudités, yogourt, muffins faibles en gras, biscuits de grains entiers, etc.

2. Il n'y a pas de calcium dans le lait au chocolat

Faux. Le chocolat ne limite en rien l'absorption du calcium. Ce mythe a longtemps circulé et circule encore, probablement pour encourager et habituer les gens à consommer du lait pur, sans tout le sucre contenu dans le lait au chocolat.

3. Les foies plus chers représentent les meilleures sources de fer

Faux. Le prix n'a pas de rapport avec la quantité de fer que le foie contient. Par contre, certaines sortes de foies contiennent plus de fer. Une portion de 100 g de foie de porc contient près de 18 g de fer, ce qui est excellent. Le foie de veau en renferme 14 g, alors que les foies de boeuf et de poulet en contiennent 9 g pour une portion de 100 g.

4. Le repas du soir doit être léger

Vrai. La période du soir s'avère souvent un moment de la journée où l'activité physique est limitée. Prendre un repas trop copieux fera en sorte de se retrouver avec un surplus d'énergie qui sera emmagasiné sous forme de graisse. De plus, un repas plus léger facilitera votre sommeil et, si vous avez l'habitude de sauter le petit-déjeuner, faute d'appétit, une telle façon d'agir réveillera votre appétit.

5. La consommation de vitamine C aide à prévenir les rhumes

Faux. Ce mythe s'appuie sur une seule étude réalisée par Linus Pauling vers 1970 auprès d'un groupe d'enfants au cours d'un camp de ski, ce qui n'était pas représentatif de la population.

Il est vrai que la vitamine C contribue au bon fonctionnement du système immunitaire. Par contre, il n'y a pas lieu d'en consommer outre mesure, puisque toute quantité qui excède les besoins est éliminée par les reins et ne fait que leur occasionner un surplus de travail. En ce qui concerne les quantités recommandées, les femmes ont besoin de 30 mg de vitamine C par jour et les hommes de 40 mg. À titre d'exemple, une orange moyenne en contient 70 mg, donc suffisamment pour les besoins quotidiens. Si vous ne voulez pas être contraint de manger une orange par jour, notez que les fraises, framboises, mûres, kiwis, cantaloups et bleuets en renferment d'appréciables quantités.

6. Les légumes frais sont meilleurs pour la santé que les légumes congelés

Faux. Les légumes sont maintenant congelés très rapidement après leur cueillette, donc très frais. Un procédé aussi rapide a l'avantage de conserver les éléments nutritifs, ce qui n'est pas toujours le cas avec les légumes frais.

7. Il est difficile de bien manger au restaurant

Faux. Les restaurants et de plus en plus de cafétérias d'entreprises offrent des menus délicieux et forts intéressants, et ce, sans se limiter au repas « diète » ou « santé ». Ce qui est difficile c'est de ne pas se laisser tenter par un beau gros hamburger double avec sauce spéciale et fromage, accompagné d'une grosse boisson gazeuse et d'une frite, sous prétexte que ce sera plus rapide.

8. C'est l'hiver, je peux laisser mon lunch sur le bord de la fenêtre

Faux. Pour conserver toute la fraîcheur d'un met froid ou d'un petit plat à réchauffer au micro-ondes, si on ne peut le mettre au réfrigérateur sur les lieux de travail, il est recommandé de le conserver dans une boîte à lunch dans laquelle vous aurez pris soin de déposer un petit bloc réfrigérant. Les repas chauds, pour leur part, pourront prendre place dans un thermos préalablement passé à l'eau bouillante durant une dizaine de minutes, le couvercle bien fermé. Si l'utilisation du rebord de la fenêtre est une pratique régulière, pourquoi ne pas demander de mettre un réfrigérateur à la disposition du personnel.

En conclusion

Notre alimentation est fortement conditionnée par notre éducation et nos habitudes de vie et essayer de les changer demande des efforts et de la discipline. Mais la meilleure façon de profiter des bienfaits d'une saine alimentation, *c'est d'y goûter* pour réaliser combien cela nous donne de l'énergie et rend les petits bobos plus rares.

Bon appétit et, surtout, bonne santé !

QUELQUES SITES INTÉRESSANTS

Ressources sur le net en nutrition et diététique :
http://www.bib.umontreal.ca/SA/su_nutri.htm
Site détaillé sur la nutrition et les mythes alimentaires:
http://www.santepub-mtl.qc.ca

UN VACCIN POUR SE PRÉMUNIR

CONTRE LES LITIGES ?

La mise en application des programmes de vaccination dans les milieux de travail ne se fait pas sans heurt. Les tribunaux ont d'ailleurs été appelés à intervenir à quelques reprises. Voyons quelques remèdes concoctés par les tribunaux spécialisés en SST pour les problèmes les plus fréquents.

L'employeur doit rendre disponible un vaccin si ce dernier est médicalement justifié

L'employeur a l'obligation d'utiliser les méthodes et techniques visant à contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. À ce titre, un vaccin peut être une mesure nécessaire pour protéger la santé dans les cas où il y a présence d'un risque important encouru par des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. L'employeur doit donc, dans ces cas, rendre le vaccin disponible à ses employés.[1]

Une autre mesure de protection contre le virus, complémentaire à la vaccination, est la formation du personnel sur les mesures d'hygiène à prendre[2].

Le droit de recevoir un vaccin n'inclut pas celui de se faire rémunérer

Rendre un vaccin disponible implique, pour l'employeur, de l'offrir gratuitement. Cependant, rien dans la loi n'indique que des employés qui bénéficient d'un tel service en dehors de leurs heures de travail doivent être rémunérés.[3]

Les réactions postvaccins ne sont pas des lésions professionnelles

Il est arrivé, à quelques reprises, que des douleurs et des malaises, voire des tendinites, se soient manifestés suite à une vaccination. De façon constante, les réclamations soumises pour ce motif ont été refusées pour les raisons suivantes[4].

1) D'abord, la présomption de l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas :

- le diagnostic de réaction postvaccin n'est pas une blessure ;
- l'injection du vaccin n'est pas un événement imprévu et soudain ;
- la réaction inflammatoire plusieurs jours après une injection n'est pas non plus un événement imprévu et soudain. Elle est plutôt la conséquence de l'injection. Ce n'est pas la douleur qui doit être soudaine et imprévue mais l'événement qui la cause.

2) La preuve médicale a été jugée insuffisante dans tous les cas pour conclure à un lien de causalité entre l'injection du vaccin et la réaction à celui-ci ou l'arrêt de travail causé.

3) Finalement, il a aussi été décidé que les symptômes ne pouvaient pas constituer une lésion professionnelle qui serait la conséquence des soins reçus des suites d'une lésion professionnelle, tel qu'il est prévu à l'article 31 de la LATMP, puisqu'il n'y a pas eu, à la base, de lésion professionnelle.

Le droit à la vaccination pour l'employé sous-tend une responsabilité

Les tribunaux administratifs ont rappelé qu'il est de la responsabilité de chaque travailleur de se prémunir contre la possibilité d'une contamination[2]. Puis, ils ont mis en garde les travailleurs qui négligeraient ou refuseraient de se faire vacciner à la demande de l'employeur[5].

Dans ces circonstances, l'employé qui développerait la maladie pourrait risquer de voir sa réclamation refusée par la CSST, puisque le fait de ne pas s'être fait vacciner pourrait être assimilé à de la négligence grossière et volontaire, cause d'exclusion aux bénéfices prévus par la loi (article 27 de la LATMP).

Un employeur avisé peut se «vacciner» contre ces litiges en « inoculant » dans son entreprise, un bon programme de vaccination préventive établi sur des recommandations de la direction de santé publique, elle-même appuyée sur des argumentations scientifiques rigoureuses.

1. Commission scolaire de Sault Saint-Louis et Syndicat des enseignants du Sault Saint-Louis, (1987) CALP, 474.

2. Syndicat régional des travailleuses et travailleurs de Clair Foyer inc. et Clair Foyer inc. CALP, 46051-08-9211, 1993-02-03.

3. Hepworth et Les Promotions sociales Taylor-Thibodeau, (1992) CALP, 1614.

4. Desjardins et CHUM, CLP, 108624-71-9812, 1999-04-26 ; Corbin et CHRTR, CLP, 88192-04-9705, 1998-12-03 ; Tino-Maginaso et C.A. J-O Chénier, CALP, 52007-60-9306, 1996-09-03 ; Lever et Hôpital Des Monts, CLP, 135472-01C-0004, 2000-07-06; Cowan et Urgence Santé, CLP, 127100-62C-9911, 2000-05-01 Leclerc et Sanatorium Bégin, CALP, 26908-03-9102, 1994-01-18.

5. Val Bélair et Drolet, (1994) BRP, 19.

QUESTIONS-RÉPONSES

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ? Posez-les-nous ! Nous choisirons celles qui semblent d'intérêt pour l'ensemble des lecteurs de *Convergence* et, dans chaque numéro, nous y répondrons.

Une employée me présente un certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite en invoquant un risque d'infection par un agent biologique pour lequel elle avait préalablement refusé la vaccination. Cette vaccination est offerte et recommandée par l'employeur. Que puis-je faire ?

Lorsque vous lui avez offert gratuitement le vaccin contre le virus de l'hépatite B, par exemple, vous vous êtes conformé à votre obligation qui est *de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur* (article 51, LSST). En outre, l'article 49 de la LSST oblige le travailleur à prendre, lui aussi, les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Or, le fait de refuser, pour des raisons personnelles, une vaccination préventive pourrait être considéré comme de la négligence grossière et volontaire.

La question a déjà été posée à la CALP. À la lecture de la décision rendue, quoique le retrait préventif n'ait pas été refusé au seul motif de la non-vaccination de l'employée, on peut conclure que cette raison aurait été suffisante et que la commissaire aurait probablement refusé la demande puisqu'elle précise : « La Commission ne peut passer sous silence le fait que le risque de contracter le virus de l'hépatite B n'existait, pour la travailleuse, qu'en raison de son omission de se prévaloir du programme de vaccination offert gratuitement par l'employeur. La Commission d'appel est d'avis qu'une travailleuse qui omet volontairement de se prévaloir d'une mesure de prévention offerte par l'employeur ne saurait invoquer son omission pour obtenir les bénéfices des dispositions de la loi. »[1]

Néanmoins, plusieurs agents biologiques peuvent être invoqués pour justifier un retrait préventif et quantités de ces risques ne peuvent être éliminées par une vaccination inexistante. Cependant, en tant qu'employeur, demandez-vous s'il est probable que le danger appréhendé s'actualise, car c'est de cela dont il s'agit, et non de démontrer l'absence totale de danger. Dans un tel cas, il vous faudra l'éliminer par des mesures d'hygiène et autres ou procéder à la réaffectation de vos employés.

1. Hôpital du Sacré-Cœur et Andrée Legault, CALP, 34006-62-9111, 5 janvier 1993, Élaine Harvey, commissaire.

NOUVEAU COURS !

Comprendre et gérer le volet médical en SST

COURS PRÉALABLES RECOMMANDÉS : ***Procédures des réclamations*** ET ***Suivi des cas d'accidents***

Dans le cadre de la gestion des réclamations, l'analyse de l'aspect médical peut être ardue considérant que les notions utilisées sont souvent hermétiques et nébuleuses. Cette formation pratique permettra aux gestionnaires de s'initier au langage médical, de maîtriser la procédure d'évaluation médicale, de reconnaître et d'agir face aux situations particulières et, finalement, d'en comprendre les règles d'accès et de confidentialité.

À Montréal : les 3 mai, 30 mai et 19 juin DURÉE : **de 8 h 30 à 16 h 30** COÛT : **143,78 $**

FICHE D'INSCRIPTION

CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

NOM..... PRÉNOM .....

ENTREPRISE .....

ADRESSE .....

VILLE..... CODE POSTAL .....

TÉLÉPHONE ..... TÉLÉCOPIEUR.....

COURRIEL .....

ASSOCIATION MEMBRE DU CENTRE PATRONAL .....